

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI IKLIM ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT PADA PT. X**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE PERCEPTIONS
AND EMPLOYEE ENGAGEMENT AT PT. X***

Intan Perdanawati¹, Nur Fachmi Budi Setyawan, M.Psi., Psikolog²

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

18081787@student.mercubuana-yogya.ac.id, fachmi@mercubuana-yogya.ac.id

089613252410, 08502881292

Abstrak

Employee engagement dapat terjadi karena beberapa faktor, salah satunya adalah persepsi terhadap iklim organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi iklim organisasi dengan *employee engagement* pada PT. X. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara persepsi iklim organisasi dengan *employee engagement* pada PT. X. Partisipan terdiri dari 145 subjek dengan karakteristik karyawan aktif di PT. X dan telah bekerja minimal 3 bulan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan data yang dikumpulkan menggunakan skala *employee engagement* dan skala persepsi iklim organisasi. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (*B*) sebesar 0,010 ($p=0,00$), sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Sumbangan efektif persepsi iklim organisasi terhadap *employee engagement* sebesar 47,3% dan 52,7% dipengaruhi oleh beberapa faktor yang tidak diteliti.

Kata kunci : *Employee Engagement*, Persepsi Iklim Organisasi, Karyawan

Abstrack

Employee engagement can occur due to several factors, one of which is perception of the organizational climate. This research aims to determine the relationship between perceptions of organizational climate and *employee engagement* at PT. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between perceptions of organizational climate and *employee engagement* at PT. X. Participants consisted of 145 subjects with the characteristics of active employees at PT. X and has worked for at least 3 months. Subjects were taken using a *purposive sampling* technique with data collected using an *employee engagement* scale and an organizational climate perception scale. Based on the results of data analysis, a correlation coefficient (*B*) of 0.010 ($p=0.00$) was obtained, so the hypothesis in this research can be accepted. The effective contribution of perceived organizational climate to *employee engagement* was 47.3% and 52.7%, influenced by several factors that were not researched.

Keyword : *Employee Engagement*, *Perception of Organizational Climate*, *Employees*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakikatnya sebagai penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan (Farisi & Pane dalam Madona et al., 2022). Sumber daya manusia yang merupakan aset penting bagi industri *food and beverage* tengah mengalami perubahan signifikan, dimana pekerja saat ini memiliki sifat semakin kritis, cerdas, dan memiliki tuntutan tinggi untuk kesejahteraan mereka yang membuat perusahaan kesulitan untuk menemukan kandidat dengan perasaan nyaman, cocok, dan bangga bekerja pada pekerjaan yang dilakoni karena citra beban kerja *food and beverage* yang penuh dengan tekanan (Fuadi & Anjayani, 2023). Diketahui juga berdasarkan survey *engagement* karyawan pada industri makanan dan minuman yang dilakukan Priambodo (dalam Septiani & Frianto, 2023) di Indonesia, karyawan yang mengutarakan dalam kondisi sangat *engaged* hanya sebesar 36% dengan 17% karyawan tidak *engaged* dan 23% karyawan hampir *engaged* sedangkan sisanya memilih untuk memisahkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja secepatnya setelah mendapatkan pekerjaan baru. Salah satu organisasi ataupun perusahaan yang bergantung pada kinerja karyawan yakni perusahaan X. Perusahaan X yakni organisasi yang bergerak dibidang *food and beverage* dimana cabangnya sudah tersebar diberbagai wilayah Pulau Jawa, dengan jumlah karyawan 5-10 orang setiap cabangnya, dan 1-3 pimpinan outlet. Di perusahaan X karyawan outlet harus mampu *up selling* untuk mencapai target *sales point* setiap bulannya untuk meningkatkan omzet atau pendapatan perusahaan. Perusahaan X menyimpan manajemen SDM yang cukup baik dan selalu diperbarui, salah satunya yakni dengan memberikan penghargaan kepada karyawannya yang bertujuan guna meningkatkan semangat kerja yang bertambah baik lagi.

Tapi pada kenyataannya, para karyawan yang bertugas pada outlet saat bekerja selalu terfokus pada waktu kerja mereka dan secara langsung berhenti melaksanakan pekerjaan jika sudah berakhir jam kerja, para karyawan juga kerap kali terlihat tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan sehingga berdasarkan keterangan dari supervisor outlet para karyawan terkesan bekerja asal-asalan. Berdasarkan indikasi yang dimunculkan para karyawan, maka penting dilakukan tindakan identifikasi lanjutan guna mengetahui faktor lain yang berhubungan dengan rendahnya *employee engagement* para karyawan. Berlandaskan hasil wawancara, observasi, dan studi

dokumen pada tanggal 28 Januari 2024 dengan 12 karyawan PT X, subjek mengatakan bahwasanya subjek bekerja hanya karena butuh pemasukan dan berdasarkan keterangan mereka juga mereka tidak merasakan pengalaman berharga dalam pekerjaan mereka saat ini sehingga mereka hanya berfokus pada pelaksanaan job desk mereka tanpa harus bekerja dengan lebih. Subjek mengatakan bahwasanya mereka juga memiliki tanggung jawab lain dan prioritas lain yang tidak dapat dialihkan dari kehidupannya sehingga mereka diharuskan untuk sadar akan waktu kerja yang diembankan agar tidak bekerja melebihi waktu yang diembankan dan tidak merasa rugi dalam bekerja. Berdasarkan keterangan yang demikian maka diketahui bahwa para karyawan yang bekerja pada PT.X diindikasikan belum memiliki keterikatan kerja yang baik yang ditandai dengan kurangnya niat dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja, tidak munculnya perasaan berharga dari pekerjaan yang dijalani, dan adanya keinginan independen untuk memisahkan diri dari pekerjaan saat waktu kerja telah berakhir. Menurut Schaufeli (dalam Masita et al., 2021), terdapat tiga aspek dalam *employee engagement* yakni *vigor* (semangat) adalah individu yang memiliki semangat tinggi dan bangga dalam pekerjaannya, *dedication* (dedikasi) adalah rasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya, *absorption* (absorpsi atau penghayatan) yakni sikap totalitas dan senang dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian Sugito dan Setiabudhi (2016) semakin baik lingkungan kerja yang dipersepsikan oleh karyawan maka akan semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan perannya dalam perusahaan. Temuan yang sama juga didapati pada penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2020) dimana, setiap hal yang dirasakan dan dimaknai secara mandiri oleh karyawan pada lingkungan kerja atau dikenal dengan sebagai persepsi iklim organisasi, akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya *employee engagement* yang dimiliki. Oleh karena itu, persepsi iklim organisasi sangat penting untuk membuat suatu perusahaan nyaman, aman, dan bahagia sehingga karyawan senang dan tenang dalam melakukan pekerjaannya. Persepsi iklim organisasi juga dapat membantu mencapai tujuan lain, mengidentifikasi apakah seseorang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan prosedur yang telah ditentukan atau malah tidak mampu melakukannya dengan baik (Wiratama & Kristiana, 2023).

Penelitian ini berfokus pada pentingnya menghadapi masalah *employee engagement* yang cukup rendah pada karyawan PT X yang disebabkan salah satu faktor yakni tingkat persepsi iklim organisasi. Wirawan (2016) menjelaskan bahwa *employee engagement* atau keterikatan karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang dipersepsikan oleh karyawan. Armstrong (dalam Clement & Eketu, 2019) aspek-aspek lingkungan yang secara sadar dirasakan dan

dipersepsikan oleh anggota organisasi tersebut diartikan sebagai iklim organisasi. Menurut Brahmata (dalam Effendy & Hardjo, 2016) persepsi iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai prosedur atau tidak, perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Persepsi iklim organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. *Employee engagement* harus diberikan agar karyawan lebih terlibat dengan pekerjaan mereka. Salah satu cara perusahaan ingin mempertahankan karyawannya adalah dengan memberikan penghargaan. Perasaan bahwa mereka dihargai oleh perusahaan atau karyawan lain di perusahaan akan membuat karyawan lebih percaya pada upaya mereka. Karena dukungan perusahaan yang mereka rasakan, karyawan akan berusaha lebih meningkatkan kinerjanya (Wijayanti & Meita, 2021). Berlandaskan penjelasan tertera, penelitian ini memakai aspek - aspek persepsi iklim organisasi dari Stringer (2002) yang menyatakan bahwasanya persepsi iklim organisasi menyimpan aspek struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara persepsi iklim organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan PT.X. Berdasarkan pada landasan teori di atas, hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara persepsi iklim organisasi dengan *employee engagement* pada PT. X. Dimana jika persepsi iklim organisasi tinggi maka semakin tinggi tingkat *employee engagement* pada karyawan. Begitu sebaliknya ketika jika persepsi iklim organisasi rendah maka semakin rendah tingkat *employee engagement* yang dihasilkan pada karyawan.

METODE

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala merupakan suatu alat ukur untuk mengetahui aspek psikologis, berupa pertanyaan atau pernyataan secara tidak langsung mengungkap indikator perilaku dari penempatan karakteristik objek pada titik tertentu di sepanjang suatu kontinum dan menyatakan secara kuantitatif (Azwar, 2015). Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 145 orang yang merupakan karyawan aktif PT.X dan minimal bekerja 3 bulan. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisioner yang disebar menggunakan *google form*.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah menggunakan uji statistik regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan positif antara

variabel terikat, yaitu *employee engagement* pada PT X dengan variabel bebas, yaitu persepsi iklim organisasi, dan selanjutnya data diolah menggunakan bantuan software perhitungan statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan data hipotetik skor variabel *employee engagement* pada PT X dengan jumlah 34 aitem, diperoleh data hipotetik dengan skor minimum subjek yaitu $1 \times 34 = 34$ dan skor maksimal $4 \times 34 = 1436$, rata-rata hipotetik $(136+34):2 = 85$ dan standar deviasi $(136-34):6 = 17$. Sedangkan untuk hasil analisa data empirik skor minimum 41, skor maksimal 125, nilai deviasi 14, dan rata – rata (mean) 83. Sedangkan hasil perhitungan data hipotetik skor variabel persepsi iklim organisasi dengan jumlah aitem 30, diperoleh skor minimum subjek yaitu $1 \times 30 = 30$ dan skor maksimal $4 \times 30 = 120$, rata-rata hipotetik $(120+30):2 = 75$ dan standar deviasi $(120-30):6 = 15$. Sedangkan hasil analisis data empirik yaitu skor minimum 34, skor maksimum 108, nilai deviasi 12,2, dan rata-rata (mean) 71,5.

Pada variabel *employee engagement* ini dikategorikan menjadi tiga yaitu tinggi, sedang dan rendah. Hasil kategorisasi berdasarkan rata-rata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 17,3% (26 subjek), kategorisasi sedang sebesar 40% (58 subjek), dan kategorisasi rendah sebesar 42,7% (61 subjek) memiliki kategorisasi *employee engagement* yang rendah. Pada variabel persepsi iklim organisasi ini dikategorikan menjadi tiga yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi berdasarkan rata-rata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 16,8% (25 subjek), kategori sedang sebesar 33,3% (50 subjek), dan sebesar 49,9% (70 subjek) memiliki kategorisasi persepsi iklim organisasi yang rendah.

Dari hasil uji *Kolmogorov-smirnov* guna variabel *employee engagement* didapat $KS-Z = 0,192$ dengan $p = 0,000$ dan variabel persepsi iklim organisasi didapat $KS-Z = 0,156$ dengan $p = 0,000$. Berlandaskan hasil data tertera membuktikan skor variabel *employee engagement* dan variabel persepsi iklim organisasi tidak terdistribusi normal dikarenakan signifikansi ($p > 0,050$). Kemudian dilakukan transformasi data dengan cara mencari varian *unstandardize residual* pada regresi kedua skala hingga muncul variabel RES_1, lalu diuji normalitas datanya dengan uji non parametrik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Langkah pertama ini hasil uji normalitas masih menunjukkan bahwa data tidak normal, selanjutnya dilakukan langkah kedua dengan cara yang sama hingga muncul variabel RES_2, lalu data skala persepsi iklim organisasi ditransformasi, dan diuji kembali normalitasnya dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, menunjukkan angka

Asymp. Sig. (0,072) > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa distribusi data telah normal, dan analisis data selanjutnya menggunakan varian data skala persepsi iklim organisasi yang sudah ditransformasi.

Namun menurut Hadi (2015) menjelaskan bahwasanya normal ataupun tidaknya data pada penelitian tidak menyimpan imbas di hasil akhir penelitian. Sedangkan menurut Ghani dan Amalia (2015) juga berpendapat jikalau jumlah subjek pada penelitian bertambah dari 30, maka data tetap terdistribusi normal sebab normal ataupun tidaknya sebuah data tidak berimbas pada hasil akhir penelitian. Hal tertera bisa terjadi sebab sebab uji normalitas hanya memberikan gambaran dari distribusi Gaussian (tidak bertentangan dari garis plot dan diagram pada uji normalitas). Hasil dari uji linearitas pada variabel *employee engagement* dan persepsi iklim organisasi diperoleh nilai koefisien linier F pada *deviation from linearity* sebesar 240.088 dengan signifikasi *deviation from linearity* sebesar 0,089 memenuhi ketentuan linierity ($0,089 > 0,05$), maka kedua varian data saling berhubungan secara linier, berarti hubungan antara persepsi iklim organisasi dengan *employee engagement* pada PT X merupakan hubungan yang linier. Hasil dari uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikasi *Sig. t (>0,05)* dari model muncul nilai (0,008) lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel dalam model regresi.

Pedoman untuk uji korelasi adalah $p = < 0,050$ berarti ada korelasi dan apabila $p \geq 0,050$ berarti tidak ada korelasi. Dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien (B) = 0,010 dengan $p = 0,000$ yang berarti ada hubungan positif antara persepsi iklim organisasi dengan *employee engagement* pada PT. X. Koefisien determinasi R^2 (R Square) yang diperoleh sebesar 0,473 menunjukkan bahwa variabel persepsi iklim organisasi berpengaruh sebesar 47,3% terhadap *employee engagement*, dan sisanya 52,7% merupakan pengaruh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan antara persepsi iklim organisasi dengan *employee engagement* pada PT. X. Terbukti diperoleh skor koefisien korelasi (B) = 0,010 dengan $p = 0,000$ yang berarti ada hubungan positif ditengah persepsi iklim organisasi dengan *employee engagement* pada PT. X. Semakin tinggi persepsi iklim organisasi maka semakin tinggi tingkat *employee engagement* yang terjadi pada karyawan. Sebaliknya jika semakin rendah persepsi iklim organisasi maka semakin rendah tingkat *employee engagement* pada karyawan, dengan demikian hipotesis dalam penelitian

ini diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara persepsi iklim organisasi dengan *employee engagement* pada PT.X. Hal tersebut dapat diartikan bahwa, Semakin tinggi persepsi iklim organisasi maka semakin kuat tingkat *employee engagement* yang terjadi pada karyawan. Sebaliknya jika semakin rendah persepsi iklim organisasi maka semakin lemah tingkat *employee engagement* pada karyawan, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara persepsi iklim organisasi dengan *employee engagement* pada PT. X yang dilihat dari koefisien korelasi nilai (B) sebesar 0,010 dan $p = 0,00$ ($p < 0,050$). Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi persepsi iklim organisasi maka karyawan akan merasa bahwa gambaran pekerjaan yang diampu sudah jelas untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan melaksanakan tanggung jawab dengan benar, serta dengan adanya imbalan dan promosi dari adanya dukungan atasan maka karyawan akan meningkatkan komitmen kerja terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja sehingga tidak ada perilaku untuk segera meninggalkan pekerjaan dan mendahulukan kepentingan lain diluar kerjasama dengan tim. Sebaliknya, semakin rendah persepsi iklim organisasi maka akan membuat karyawan merasa perusahaan tidak mampu memberikan ruang untuk memahami tugas dan tanggung jawab yang benar sehingga menurunkan sikap komitmen terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat menyebabkan perilaku *employee engagement* dengan bekerja tanpa makna.

Hasil penelitian ini menunjukkan sumbangan efektif yang diberikan variabel persepsi iklim organisasi terhadap variabel *employee engagement* sebesar 47,3%. Selanjutnya sisa presentase 52,7% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lainnya dapat mempengaruhi *employee engagement* berupa kebudayaan, indikator sukses, pengertian prioritas, inovasi, penguasaan dan peningkatan bakat, insentif, dan pengakuan.

DAFTAR PUSTAKA

Madona, O. B. J. A., Farida, U., & Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Engagement* Karyawan Ekspedisi Antareja Cabang Ponorogo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(2), 262–280. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>

- Fuadi, F., & Anjayani, D. F. (2023). Penerapan Employer Branding dan Employee Value Proposition Untuk Menciptakan Employee Engagement dalam Perspektif Bisnis Islam. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(4), 469-480.
- Septiani, A. E., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11, 266–277.
- Mashita, R., Irawaty, T., & Alfizar, N. (2021). Studi Komparatif Tingkat Employee Engagement Berdasarkan Masa Kerja Pada Guru. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 2(1), 53–60. <https://doi.org/10.24014/pib.v2i1.11832>
- Sugito, A. A., & Setiabudhi. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan di PT. Kartika Cemerlang Sejati. *FP Universitas 45 Surabaya*, 4(1), 1–23.
- Ulfa, C. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan yang melayani dan iklim organisasi pada keterikatan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi (studi pada dosen STIE APRIN Palembang). *Ilmiah Manajemen*, 09(01), 162–175.
- Wiratama, A., & Haryanti, K. (2023). Hubungan antara employee engagement dan iklim organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior.
- Wirawan. (2016). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat.
- Clement, O. I., & Eketu, C. A. (2019). Organizational climate and employee engagement in banks in Rivers State, Nigeria. *International Journal of Advanced Academic Research | Sciences*, 5(3), 2488–9849. https://www.researchgate.net/publication/344067591_ORGANIZATIONAL_CLIMATE_AND_EMPLOYEE_ENGAGEMENT_IN_BANKS_IN_RIVERS_STATE_NIGERIA
- Effendy, S., & Hardjo, S. (2016). Hubungan Persepsi Iklim Organisasi dan Interaksi Atasan Bawahan (Leader Member exchange) Terhadap Organizational Behavior (OCB) Pada Pegawai Perguruan Panca Budi Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Wijayanti, W., & Budiani, M. (2021). Hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan work engagement pada karyawan PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi Karyawan*, 8(4), 1-12.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.